

Sygn. akt X P 1213/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lutego 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Aleksandra Rutkowska

Protokolant: Dominika Otmar

po rozpoznaniu w dniu 4 lutego 2015 r. we Wrocławiu

z powództwa K. S.

przeciwko D. S. P. D.i M.z MPDz "O." we W.

o uchylenie kary porządkowej nagany

I. uchyła karę nagany nałożoną na powódkę K. S. w dniu 04.11.2014 r.;

II. nakazuje stronie pozwanej D. S. P. D.i M.z MPDz "O." we W. uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 60 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

UZASADNIENIE

Powódka, K. S., w dniu 20 listopada 2014 r. (data prezentaty) wniosła o uchylenie kary porządkowej nagany nałożonej w dniu 4 listopada 2014 r. przez stronę pozwaną D. S. P. D.i M.MPDz (...) we W. oraz zasądzenia na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona u strony pozwanej od dnia 1 lipca 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 4 listopada 2014 r. strona pozwana nałożyła na nią karę porządkową nagany wskazując jako przyczyny naruszenie w okresie od maja do lutego 2011 r. podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na starannym i systematycznym prowadzeniu dokumentacji prowadzonych zajęć oraz zeznanie nieprawdy w kwestii organizacji pracy strony pozwanej. Powódka podniosła, że w dniu 6 listopada 2014 r. złożyła sprzeciw od nałożonej kary porządkowej, który nie został uwzględniony przez pracodawcę. Powódka podniosła, że nałożona na jej osobę kara porządkowa została dokonana z uchybieniem ustawowego terminu mianowicie 2 tygodnia od powzięcia przez pracodawcę wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się naruszenia. Nadto w ocenie powódki nałożona na jej osobę kara porządkowa była bezzasadna.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana D. S. P. D.i M.MPDz (...) we W. wniosło o oddalenie powództwa w całości i zasądzenia na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że przeprowadzona w dniach 27- 31 października 2014 r. kontrola obejmowała okres luty-maj 2011 r. To właśnie podczas niej wykryto nieprawidłowości stanowiące staranne i systematyczne prowadzenie dokumentacji wykonanych zajęć z niepełnosprawnymi dziećmi, która stanowi podstawowy obowiązek pracowników realizujących zadania wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka.

W ocenie pozwanej delikt jakiego dopuściła się powódka naruszył podstawowe obowiązki pracownika ujęte w Kodeksie pracy albowiem zdaniem strony pozwanej uznanie braków w dokumentacji przez organ dotujący, przeprowadzający kontrolę u strony pozwanej mogłyby skutkować nałożeniem obowiązku zwrotu dotacji przez stronę pozwaną. W dalszej kolejności strona pozwana wskazała, iż kontrola ponad 200 pracowników zatrudnionych u pracodawcy nie jest możliwa nieprzerwanie przez cały czas. Ponadto pracodawca jako jednostka non profit, nie posiada środków na utrzymywanie w pogotowiu cały czas służb kontrolnych. Strona pozwana podkreśliła, że niezwłocznie po przeprowadzeniu kontroli i złożonych przez powódkę wyjaśnieniach udzielił nagany. Dodatkowo odnosząc się do, wskazanej w uzasadnieniu nałożenia kary okoliczności złożonych przez powódkę zeznań przed Sądem Okręgowym we Wrocławiu w sprawie IX U 2599/13 strona pozwana podniosła, że zachowanie powódki stanowiło brak poszanowania przepisów wewnętrznych oraz brak rozróżniania podstawowych zwrotów z zakresu wiedzy powódki. Zdaniem strony pozwanej złożenie przez powódkę nieprawdziwych zeznań, co faktów powszechnie znanych załodze, narusza pracowniczy obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego.

Ponadto strona pozwana zaznaczyła, że w dniu 22 maja 2014 r. przeprowadziła z powódką rozmowę dyscyplinującą związaną z licznymi absencjami w pracy i nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych. Strona pozwana podkreśliła, iż przed udzieleniem powódce nagany dokonano jej wysłuchania, a nadto iż działania powódki stanowiły naruszenie § 10 i 12 Regulaminu Pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny w sprawie:

K. S. jest zatrudniona w D. S. P. D.i M.MPDz (...) we W. od dnia 1 lutego 2007 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku psychologa w zespole wczesnej interwencji.

W skład zespołu wczesnego wspomaganie rozwoju danego dziecka wchodzi: pedagog, psycholog, logopeda i inni specjaliści w zależności od potrzeb pacjenta.

Dokumentacja pracy zespołu wczesnego wspomaganie rozwoju była prowadzona przez :

- prowadzenie indywidualnych dzienników zajęć,
- opracowanie indywidualnych programów terapeutycznych,
- opracowanie oceny postępów dziecka,
- opracowanie specjalistycznych opinii.

Okoliczności bezsporne.

Do obowiązków powódki na zajmowanym stanowisku należało min. :

- ustalenie, na podstawie opinii o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka, kierunków i harmonogramu działań w zakresie wczesnego wspomaganie i wsparcia rodziny dziecka,
- nawiązanie współpracy z zakładem opieki zdrowotnej lub ośrodkiem pomocy społecznej w celu zapewnienia dziecku rehabilitacji, terapii lub innych form pomocy, stosownie do jego potrzeb,
- opracowanie i realizowanie z dzieckiem i jego rodziną indywidualnego programu wczesnego wspomaganie, z uwzględnieniem działań wspomagających rodzinę dziecka w zakresie realizacji programu, koordynowania działań specjalistów prowadzących zajęcia z dzieckiem oraz oceniania postępów dziecka,

Powódka na bieżąco prowadziła dokumentację w postaci sporządzenia programu indywidualnej pracy z dziećmi oraz dzienniki zajęć, w tym za okres 2011 r. które pod koniec roku zdała.

Dowód:

- umowy pracę- akta osobowe powódki,
- Regulamin pracy k. 54-62,
- Regulamin Zespołu Wczesnego Wspomagania Rozwoju Dziecka k. 63-67,
- przesłuchanie w charakterze stron powódki K. S. k. 82 (płyta CD)

D. S. P. D.i M.MPDz (...) we W. złożyło odwołanie od wydanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. decyzji. Wydane decyzje organu rentowego dotyczyły podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne, emerytalno-rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz związanych ze świadczeniem pracy przez pracowników na podstawie umów o pracę, umów zlecenie i o dzieło.

W toku toczącego się postępowania powódka została wezwana w charakterze świadka. Złożone przez powódkę zeznania były odmienne niż przyjęta linia obrony strony pozwanej w toku postępowań przed Sądem I instancji odwołań od decyzji ZUS.

Pierwsze zeznania jakie złożyła powódka miały miejsce w maju 2014 r., a następne w dniu 16 października 2014 r.

W dniu 22 maja 2014 r. pracodawca odbył z powódką pierwszą, od początku okresu zatrudnienia, rozmowę dyscyplinującą w związku z absencją w pracy, która w ocenie pracodawcy skutkuje ciągłym odwoływaniem dzieci z umownych zajęć oraz zespołu konsultacyjnego. Jednocześnie podczas rozmowy wskazano na konieczność bieżącego sporządzania dokumentacji.

Powódka w okresie od 03.03. do 14.03. 2014 r., 08.04 do 18.04, 12.05 do 16.05 była nieobecna w pracy korzystając ze zwolnienia chorobowego i opieki nad dzieckiem. Podczas nieobecności powódka nie sporządzała dokumentacji, którą uzupełniała po powrocie do pracy.

Dowód:

- e-protokół z dnia 16.10.2014 r. w sprawie IX U 2599/13 k. 21,
- przesłuchanie w charakterze stron powódki K. S. k.82 (płyta CD),
- zestawienie absencji powódki k. 68-71.

W dniu 31 października 2014 r. przełożeni powódki przeprowadzili rozmowę dyscyplinującą podczas, której odnieśli się do złożonych przez powódkę w dniu 30 października 2014 r. zeznań przez Sądem w sprawie o sygnaturze akt IX U 2599/13 wskazując, że powódka złożyła zeznania niezgodne ze stanem faktycznym oraz przedstawiła fałszywy obraz organizacji pracy powódki.

Dodatkowo podczas rozmowy wskazano, że w toku toczącego się przed Sądem postępowania nałożono na D. S. P. D.i M.MPDz (...) we W. obowiązek dostarczenia dokumentacji za okres luty- maj 2011 w postaci dzienników, programów powódki, które nie zostały znalezione przez stronę pozwaną.

Z rozmowy sporządzono notatkę z której treścią nie zapoznano powódki.

Dowód:

- przesłuchanie w charakterze stron powódki K. S. k.82 (płyta CD),
- notatka k. 53.

W dniu 4 listopada 2014 r. odbyło się spotkanie prezesa zarządu strony pozwanej z powódką, podczas którego na początku wręczono K. S., przygotowane wcześniej pismo nakładające na jej osobę kary nagany.

Następnie przeczytano powódce pismo nakładające karę nagany w którym wskazano, iż : przeprowadzona w dniach 27 – 31 października 2011 r. kontrola wewnętrzna dokumentacji prowadzonej przez Zespół Wczesnego Wspomagania Rozwoju wykazała, że w okresie luty – maj 2011 r. powódka niedopełniała jednego z podstawowych obowiązków pracowniczych jakim jest staranne i systematyczne prowadzenie dokumentacji prowadzonych zajęć (dzienniki zajęć, indywidualne programy terapii). Ponadto wskazując całkowity brak wiedzy dotyczącej organizacji pracy w placówce, w postępowaniu przed Sądem ZUS w dniu 16 października 2014 r. przekazała Pani niezgodne z faktami informacje na temat, co było działaniem na szkodę pracodawcy (może narazić pracodawcę na znaczne straty finansowe). Takie postępowanie jest rażącym naruszeniem obowiązujących przepisów prawa pracy i w związku z tym (...) udzielam Pani nagany z wpisaniem do akt”.

Podczas rozmowy powódce nie przedstawiono żadnych dokumentów wskazujących na rodzaj, przebieg kontroli oraz osób ją przeprowadzających. Powódka podczas rozmowy przedstawiła pracodawcy swoje stanowisko.

Powódka zapoznała się z treścią pisma i je podpisała.

Dowód:

- pismo kara nagany z dn. 0.11.2014 r. k. 4,
- przesłuchanie w charakterze stron powódki K. S. k.82 (płyta CD).

Pismem złożonym stronie pozwanej w dniu 6 listopada 2014 r. powódka złożyła sprzeciw od kary nagany wskazując, że prowadziła w okresie lutego do maja 2011 r. dokumentację w sposób systematyczny, która była składowana w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Jednocześnie powódka wskazała na przekroczenie terminu do nałożenia kary przez pracodawcę oraz wskazała że zarzucanie jej osobie nieprawdziwych zeznań nie mieści się w zakresie odpowiedzialności pracownika wobec pracodawcy.

Pismem z dnia 10 listopada 2014 r. strona pozwana odrzuciła sprzeciw powódki od kary nagany.

Dowód:

- pismo powódki z dn.06.11.2014 r. k. 5-6,
- odpowiedź na sprzeciw z dn. 10.11.2014 r.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Żądanie pozwu znajduje swoje podstawy prawne w treści art. 112 § 2 k.p., zgodnie z którym, pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

Podstawą dla żądania przez pracownika uchylenia kary porządkowej jest naruszenie przez pracodawcę przepisów prawa przy jej stosowaniu.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych przede wszystkim na podstawie dowodów z dokumentów, które były oczywiste oraz których autentyczność nie została zakwestionowana przez żadną ze stron. Ponadto Sąd przyznał walor wiarygodności zeznaniom złożonym przez powódkę, które były logiczne, konsekwentne i uzupełniały nieosobowym materiałem dowodowym.

Odpowiedzialność porządkowa pracowników jest instrumentem reakcji pracodawcy na naruszenie przez pracownika niektórych obowiązków. Spełnia ona zatem funkcję represyjną. Zapobiegając naruszaniu obowiązków pracowniczych, spełnia ona również funkcję prewencyjną. Zgodnie z art. 108 § 1 k.p. za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę upomnienia lub karę nagany. Za jedno przekroczenie pracownik może być ukarany tylko jedną z w/w kar. Kara porządkowa może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (art. 109 § 2 k.p.), przed upływem 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i przed upływem 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia (art. 109 § 1 k.p.).

O zastosowanej karze, co wynika z treści art. 110 k.p., pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

Przesłankami zastosowania odpowiedzialności porządkowej są: bezprawność zachowania, czyli popełnienie przekroczenia porządkowego, jak też wina pracownika, wyrażająca się subiektywną nagannością jego zachowania, tzn. zamiarem (bezpośrednim lub ewentualnym) popełnienia przekroczenia albo popełnieniem go wskutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, mimo że sprawca możliwość taką przewidywał albo mógł przewidzieć (por. art. 9 k.k.). Wina, jako przesłanka odpowiedzialności porządkowej, oznacza negatywną ocenę stosunku pracownika do faktu naruszenia obowiązków pracowniczych. Jest to subiektywna przesłanka odpowiedzialności porządkowej pracownika. Formuła deliktu porządkowego jest natomiast w art. 108 § 1 k.p. konkretyzowana przez odesłanie do obowiązków określonych w przepisach prawa (przepisy bhp, przepisy przeciwpożarowe, przepisy o usprawiedliwianiu nieobecności w pracy) i do obowiązków wynikających z "ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy".

Na wstępie należy ustosunkować się do zarzutów formalnych zgłaszanych przez powódkę mianowicie przekroczenie okresu ustawowego dwóch tygodni od dnia powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązków pracowniczych i po upływie trzech miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego w postaci dowodów z dokumentów i złożonych przez powódkę w toku postępowania zeznań wynika, że K. S. ciążył obowiązek sporządzania bieżącej dokumentacji w postaci dzienników oraz przynajmniej raz na 6 miesięcy programów terapeutycznych pracy z dziećmi, które były zdawane z końcem roku do miejsca wskazanego przez pracodawcę. Strona pozwana zarzucała, iż powódka nie sporządzała powyższej dokumentacji za okres od lutego do maja 2011 r.

Sąd uznał, że najpóźniejszą datę od której należy liczyć zarzucane powódce naruszenie obowiązku sporządzania dokumentacji jest data zdawania dokumentacji na koniec roku – 31 stycznia 2011 r. W świetle art. 109 § 1 k.p., od zarzucanego powódce naruszenia minął okres ponad 3 lat zatem miało to miejsce znacznie po upływie ustawowego terminu. Podkreślić należy, że strona pozwana w żaden sposób nie udowodniła okoliczności, iż w okresie od 27 do 31 października 2014 r. przeprowadziła kontrolę. Nie przedstawiła bowiem dowodów potwierdzających jej przebieg chociażby w postaci protokołu kontroli, tym samym przyjęcie określonej przez pracodawcę daty kontroli nie zasługiwało na uwzględnienie.

W dalszej kolejności należy zauważyć, że przesłuchanie powódki K. S. wskazały, że wręczenie kary nagany w dniu 4 listopada 2014 r. nie było poprzedzone żadną rozmową, a sprowadzało się do wręczenia przygotowanego wcześniej pisma, jego odczytanie i umożliwieniem wypowiedzenia się powódki.

W tym miejscu należy wyjaśnić, iż uprzedniość wysłuchania wymaga od pracodawcy zachowania ustnego sposobu wysłuchania pracownika, który w tej właśnie formie ma najpełniejsze możliwości wyjaśnienia kwestii spornych, jakie ewentualnie uzasadniają następcze nałożenie kary porządkowej. Pracodawca powinien stworzyć warunki

niezbędne do ustnego wysłuchania pracownika, który może z tej ciężącej na pracodawcy ustawowej powinności (a własnego uprawnienia), skorzystać według swojego uznania. W takich stworzonych pracownikowi warunkach jest on przede wszystkim uprawniony do ustnego wyjawienia okoliczności i motywów swojego zachowania się. Może jednak ograniczyć się do złożenia stosownych wyjaśnień na piśmie, ale może również w ogóle nie skorzystać ze swojego pracowniczego uprawnienia. Każdy z tych sposobów zachowania się pracownika będzie równoznaczny z zachowaniem przez pracodawcę obligatoryjnego wymagania w postaci koniecznego uprzedniego wysłuchania pracownika przed zastosowaniem kary porządkowej. W granicach tej normy prawnej pracownik jest bowiem podmiotem uprawnionym, który może decydować o sposobie, czy formie skorzystania bądź nieskorzystania ze stworzonych mu przez zobowiązanego pracodawcę możliwości uprzedniego wysłuchania. Pracodawca jako podmiot zobowiązany do uprzedniego wysłuchania pracownika według treści art. 109 § 2 k.p. nie może decydować o sposobie, czy formie skorzystania przez pracownika z jego ustawowego uprawnienia do wysłuchania go przed zastosowaniem kary porządkowej (vide uzasadnienie wyroku Sadu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 114/99, opubl. OSNP 2000/17/644, Prok.i Pr.-wkł. 2000/2/30, OSP 2001/6/98, OSNP-wkł. 1999/22/8, Pr.Pracy 2000/2/3338001).

Mając na uwadze powyższe Sąd doszedł do przekonania, że pracodawca zastosowała karę porządkową z pominięciem obligatoryjnego wymagań jej stosowania mianowicie przekroczenia ustawowego terminu i uprzedniego wysłuchaniu pracownika (art. 109 § 1 i 2 k.p.) naruszając tym samym wymóg formalny tej procedury.

Niezależnie od powyższego, należało ustosunkować się do podanej powódce przyczyny będącej podstawą zastosowania kary porządkowej – kary nagany.

Jak wynika z treści pisma pracodawcy, podstawą do nałożenia na powódkę kary porządkowej było po pierwsze niedopełnienie jednego z podstawowych obowiązków pracowniczych jakim jest staranne i systematyczne prowadzenie dokumentacji prowadzonych zajęć (dzienniki zajęć, indywidualne programy terapii). Nie budzi wątpliwości Sądu, zważywszy na treść Regulaminu Zespołu Wczesnego Wspomagania Rozwoju Dziecka w którym pracowała powódka, co do istnienia samego obowiązku. Jednakże wskazać należy, że do obowiązków pracodawcy należy czuwanie na dyscypliną pracy i bieżąca weryfikacja wypełniania przez pracowników obowiązków. Podkreślenia wymaga również, iż strona pozwana w żaden sposób nie wykazała okoliczności, aby to powódka nie wypełniała powyższych obowiązków, co nie pozwoliło Sądowi dojść do przekonania, że zostały naruszone obowiązki pracownicze przez K. S.. Wiarygodności twierdzeniom powódki przemawia okoliczność, że przez okres trzech lat pracodawca nigdy nie zarzucał powódce tego, aby nie sporządzała dokumentacji. Ponadto absurdalnym z punktu zasad doświadczenia życiowego byłoby stwierdzenie, że powódka nie prowadziła takiej dokumentacji w okresie luty- maj 2011 r. albowiem stanowi to podstawowe narzędzie pracy powódki jako psychologa, które to jest prowadzone i dostosowane do każdego pacjenta. Nie sposób sobie nawet wyobrazić aby powódka była w stanie pamiętać i prowadzić terapię z kilkoma pacjentami nie mając możliwości sprawdzenia jak dotychczas przebiega jej proces dla danej osoby.

Przechodząc do kolejnego zarzutu pracodawcy - całkowity brak wiedzy dotyczącej organizacji pracy powódki w placówce oraz niezgodne z faktami zeznania złożone przez powódkę w toku postępowania odwoławczego od decyzji ZUS, co było działaniem na szkodę pracodawcy przede wszystkim należy podkreślić wyjątkową naganność przedmiotowego zarzutu. Skoro strona pozwana uznała, że powódka złożyła niezgodne z prawdą zeznania, to miała możliwość zastosowania przewidzianych prawem i dostępnych środków w postaci zawiadomienia o podejrzeniu popełnieniu przestępstwa składania fałszywych zeznań. Na pewno nie jest możliwe zastosowanie kary porządkowej za takie przewinienia, choćby z uwagi na ograniczenia wynikające z przepisów regulujących nakładanie na pracownika kar porządkowych. Zacytowane orzeczenie Sądu Najwyższego dotyczyło zupełnie odmiennego stanu faktycznego. W ocenie Sądu zarzut ten stanowił przejaw, negatywnej oceny znaczenia zeznań powódki złożonych w toku postępowania, dla kontekstu zawisłego sporu sądowego między stroną pozwaną, a organem rentowym ZUS. Słusznie wskazała powódka, iż swojej zeznania opierała na własnej wiedzy i pojmowaniu sytuacji, a nie na tym jakie zeznania byłyby korzystniejsze dla strony pozwanej. Co więcej składanie zeznań przez powódkę de facto nie mogło stanowić w przedmiotowej sprawie jakiegokolwiek naruszenia obowiązków pracowniczych.

Mając na uwadze całokształt okoliczności sprawy Sąd doszedł do przekonania, że pracodawca w sposób nieprawidłowy zastosował nałożenie kary porządkowej nagany na powódkę przez naruszeniem przewidzianej przepisami procedury oraz na bezzasadność stawianych zarzutów. W konsekwencji powyższego kara nagany podlegała uchyleniu – **punkt I sentencji wyroku.**

II. zarzut nieważności postępowania

W piśmie z dnia 5 lutego 2015 r. pełnomocnik pozwanego, wnosząc o sporządzenie uzasadnienia wyroku, zarzucił, że nie był właściwie zawiadomiony o terminie rozprawy, bowiem brak było zwrotnego potwierdzenia odbioru zawiadomienia o terminie rozprawy, wobec czego naruszony został art. 379 pkt 5 k.p.c. w zw z art. 214 § 1 k.p.c.

W związku z powyższym, należało dokonać analizy doręczeń powiadomień i wezwań o terminie rozprawy z dnia 4 lutego 2015 r.

Na termin ten została wezwana strona pozwana, jednocześnie w dokumencie tym zaznaczono, że jej stawiennictwo na rozprawie jest obowiązkowe. Pomimo tego, strona pozwana nie stawiała się. Jeżeli zaś chodzi o ustanowionego pełnomocnika procesowego, to wprawdzie tradycyjny dowód doręczenia powiadomienia na rozprawę w postaci zwrotnego potwierdzenia odbioru dotarł dopiero w dniach kolejnych, niemniej jednak w związku z istnieniem w Sądzie Rejonowym dla Wrocławia Śródmieścia we Wrocławiu portalu informacyjnego, pełnomocnik strony pozwanej miał wgląd do akt sprawy od dnia 21 stycznia 2015 r., kiedy wystąpił o udostępnienie akt sprawy. Dalej, w dniu 27 stycznia 2015 r. pełnomocnik pozwanego zapoznawał się ze szczegółami sprawy, a o godzinie 11.19 zapoznał się z dokumentem „155524 „zawiadomienie pełnomocnika strony pozwanej.doc. Sygnatura sprawy Sąd Rejonowy Wrocław-Śródmieście X P 1213/14”.

Portal informacyjny w sądach, ma swoją podstawę prawną w dodanym § 90a ust. 1-4 Regulaminu Urzędowania Sądów Powszechnych z dnia 23 lutego 2007 r. (Dz. U. Nr 38, poz. 249 z późn. zm.).

Skoro zatem pełnomocnik strony pozwanej nie dość, że miał dostęp do wszystkich dokumentów akt sprawy przed rozprawą z dnia 4 lutego 2015 r., w tym również do zawiadomienia o terminie rozprawy, z którym to dokumentem tym bardziej kilkakrotnie się zapoznawał, to w konsekwencji nie można uznać, że strona w jakikolwiek sposób została pozbawiona możliwości obrony swych praw (art. 379 pkt 5 k.p.c.). Trzeba również zaznaczyć, że pełnomocnik strony pozwanej z zawiadomieniem o terminie rozprawy zapoznał się na tydzień przed zaplanowaną rozprawą, a w dniu 23.12.2014r. złożył odpowiedź na pozew.

W tym miejscu należy szerzej odnieść się do zagadnienia pozbawienia strony obrony swych praw, albowiem ma to kluczowe znaczenie w niniejszej sprawie.

W doktrynie i judykaturze można zaobserwować tendencje do ścieśniającej wykładni pojęcia „pozbawienia strony możliwości obrony jej praw”. Pozbawienie strony możliwości obrony należy oceniać przez pryzmat konkretnych okoliczności sprawy i nie należy go wiązać wyłącznie z sytuacją całkowitego wyłączenia strony od udziału w postępowaniu. Zaletą pojęcia „niemożności obrony” jest elastyczność, która pozwala na objęcie różnych stanów faktycznych (por. tezy do art. 379 k.p.c. Komentarz do Kodeksu Postępowania Cywilnego. Część pierwsza. Postępowanie rozpoznawcze pod. Redakcją Tadeusza Erecińskiego, Wydawnictwo Prawnicze. Warszawa 1997).

Zagadnienia związane z pozbawieniem strony prawa do obrony reguluje również art. 6 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (Dz. U. 1993 r. Nr 61 poz. 284 z późn. zmianami) oraz jego bogate orzecznictwo. Zasada „równości broni” w procesie oznacza zapewnienie stronie postępowania możliwości zapoznania się ze wszystkimi przedstawionymi dowodami. Podkreśla się, że strony muszą mieć dostęp do akt sprawy i innych dokumentów dotyczących sprawy, przynajmniej o tyle o ile mogą mieć znaczenie dla formowania stanowiska sądu (por. wyroki Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 17 lipca 2003 w sprawie Ernst i inni przeciwko Belgii par. 60-61). W orzecznictwie Europejski Trybunał Praw Człowieka podkreśla, że strony powinny mieć możliwość przeglądania dokumentów należących do akt sprawy, jednakże z tym związane są nie tylko prawa stron, ale i obowiązki

(por. wyrok ETPCz z 24 czerwca 1993 r. Schuler-Zgraggen przeciwko Szwajcarii; wyrok z 28 kwietnia 2009 r. w sprawie K.H. i inni przeciwko Słowacji).

Należy również zaznaczyć, że w orzecznictwie ETPCz i stanowiskach doktryny związanych z dostępem strony do sądu akcentuje się obowiązek powzięcia bezpośredniej wiadomości o toczącym się postępowaniu (knowledge of hearing) (zob. wyrok ETPCz z dnia 12 października 1992 r. w sprawie T przeciwko Włochom oraz Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności Tom I, Komentarz do art. 1-18 pod redakcją prof. Leszka Garlickiego s. 348). W tym miejscu należy również podnieść kwestie nadmiernego formalizmu, który w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego oraz Europejskiego Trybunału Praw Człowieka jest uznawany jako przeszkoda w dostępie do sądu. W rozpoznawanym przypadku za nadmierny formalizm należałoby uznać, że pełnomocnik postępowania zapoznawszy się z terminem rozprawy na portalu internetowym sądu nie został o nim prawidłowo powiadomiony, tylko dlatego, że do sądu nie dotarło na czas zwrotne potwierdzenie odbioru powiadomienia (por. a contrario wyr. ETPCz z 13 lipca 1975 r. T. M. przeciwko Zjednoczonemu Królestwu oraz z dnia 21 września 2004 r. ZNP przeciwko Polsce oraz K. O. „Prawo dostępu do sądu w procesie ochrony wolności i praw człowieka w Polsce” – Internetowy Przegląd Prawniczy TBSP Uniwersytetu Jagiellońskiego nr 1/2010).

Prawo do sądu też nie ma charakteru absolutnego i może podlegać ograniczeniom ze strony państwa, któremu w tym zakresie przysługuje margines uznania, podlegającemu jednak kontroli ETPCz pod kątem zachowania wymagań określonych w art. 6 ust 1 Konwencji. Ograniczenia dostępu do sądu służące realizacji legitymowanego celu muszą być zgodne z zasadą proporcjonalności (por. wyrok ETPCz z dnia 22 października 1996 r. Subbings i inni przeciwko Zjednoczonemu Królestwu). Na marginesie już tylko warto zaznaczyć, że korzystanie ze zdobyczy technicznych ma służyć przyspieszeniu i ułatwieniu dostępu do sądu, a nie na utrudnianiu.

W oparciu o powyższe rozważania, należy z całą mocą podkreślić, że strona pozwana w żaden sposób nie została pozbawiona możliwości obrony swych praw tylko z tego względu, że jej pełnomocnik dowiedział się o terminie rozprawy z dostępnego w Sądzie portalu internetowego , na który się zalogował wcześniej, a powiadomienie pisemne dotarło do niego później. Wprawdzie literalne brzmienie treści art. 149 § 2 k.p.c. wskazuje na obowiązek zawiadomienia stron o terminie rozprawy, niemniej jednak wykładnia celowościowa tego przepisu w zestawieniu z § 90 a ust. 1-4 Regulaminu Urzędowania Sądów Powszechnych oraz stanowiskiem Sądu Najwyższego i doktryny, nakazuje uznać, że do wszystkich przypadków należy podchodzić w sposób elastyczny, właściwy do okoliczności sprawy. W konsekwencji należało wskazać, że zapoznanie się przez pełnomocnika z zawiadomieniem o terminie rozprawy poprzez portal internetowy prowadzony przez sąd (i to z tym konkretnym dokumentem o terminie rozprawy), było prawidłowe. W rezultacie czego strona w żaden sposób nie została pozbawiona możliwości obrony swych praw, ponieważ po pierwsze pełnomocnik nie tylko powziął wiadomość, ale doskonale wiedział o terminie rozprawy, a po drugie strona pozwana była prawidłowo wezwana na termin rozprawy.

To wszystko niweczy zarzuty pełnomocnika pozwanego o naruszeniu art. 379 pkt 5 k.p.c. i zaistnieniu nieważności postępowania w sprawie poprzez pozbawienie strony prawa do obrony. Sąd oczywiście nie stracił z pola widzenia bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego błędnego powiadomienia strony, czy pełnomocnika o terminach rozpraw, niemniej jednak, w rozpoznawanej sprawie takie sytuacje nie miały miejsca, bowiem pełnomocnik pozwanego już w dniu 27 stycznia 2015 r. wiedział o terminie rozprawy wyznaczonej na dzień 4 lutego 2015 r., czyli na ponad tydzień przed zaplanowanym terminem rozprawy.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 35 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 w/w ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Jako, że powództwo podlegało uwzględnieniu Sąd nakazał pobrać od strony pozwanej brakujące koszty procesu w postaci opłaty od pozwu w wysokości 60,00 zł - **punkt II sentencji wyroku.**